Indonesian Research Journal on Education

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025
Halaman: 586 – 590

Web: https://irje.org/index.php/irje

RESEARCH ARTICLE

Kajian Literatur tentang Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Vera Aryani[1*], Ika Lusiana Sari[2], Al-Amin[3]
Administrasi Bisnis Otomotif, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak, Indonesia[1,2]
Faculty of Economics and Business, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

veeraaryani05@gmail.com[1], hai.lusiana15@gmail.com[2], al.amin-2024@feb.unair.ac.id[3]

Kata Kunci:
Kajian Literatur, Manajemen Kinerja,Produktivitas Organisasi

Abstrak

Tujuan Penelitian adalah untuk menganalisa sejauh mana penelitian terkait Kajian Literatur tentang Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi di terapkan di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif, analitis, dan kritis. Dengan pendekatan tersebut, penulis dapat menguraikan secara menyeluruh kajian literatur mengenai manajemen kinerja dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data yang relevan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Hasil penelitian ini adalah PMS bertujuan menyelaraskan tujuan individu dengan visi-strategi organisasi, serta meningkatkan engagement, kepuasan, dan produktifitas karyawan melalui goal setting dan umpan balik rutin. Sistem yang adaptif dan mampu menyesuaikan dengan budaya organisasi lebih efektif, sementara model satu ukuran untuk semua cenderung tidak optimal.

Key Word:
Literature Review, Performance Management, Organizational Productivity

Abstract

The purpose of the research is to analyze the extent to which research related to the Literature Review on Performance Management to Increase Organizational Productivity is applied in Indonesia. This study adopts a descriptive, analytical, and critical approach. Accordingly, the author is able to thoroughly present a literature review on performance management as a means to enhance organizational productivity. In conducting this research, the author made optimal use of two relevant types of data sources: primary and secondary. The result of this study is that PMS aims to align individual goals with organizational visions, as well as increase employee engagement, satisfaction, and productivity through goal setting and regular feedback. Systems that are adaptive and able to adapt to the organization's culture are more effective, while the one-size-fits-all model tends to be less optimal.

Copyright © 2025Vera Aryani, Ika Lusiana Sari, Al-Amin
*This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Kajian literatur mengenai manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif dapat secara signifikan mempengaruhi motivasi, kinerja, dan produktivitas karyawan. Berbagai elemen penting dalam manajemen kinerja, seperti penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan penghargaan, berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen kinerja juga penting untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2018). Peran kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan teknologi juga merupakan faktor penting dalam implementasi manajemen kinerja yang sukses (Darmaileny et al., 2022). Sistem manajemen kinerja yang komprehensif melibatkan beberapa komponen utama, termasuk penetapan tujuan, pengukuran kinerja, umpan balik, evaluasi, dan pengembangan. Setiap elemen saling berinteraksi, menciptakan kerangka kerja yang mendukung perbaikan berkelanjutan (Amin & Taufiq, 2023; Husna & Puteri, 2023). Penetapan tujuan yang jelas, terukur, dan dapat dicapai sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka. Tujuan yang baik juga memfasilitasi pelacakan kinerja dan memberikan tolok ukur untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja serta produktivitas kerja. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong semangat dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, sementara kompetensi memberikan kontribusi langsung terhadap kualitas output serta produktivitas anggota tim. Oleh karena itu, penerapan pendekatan manajemen kinerja yang holistik dan tepat sasaran dapat berperan besar dalam mendorong

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

peningkatan produktivitas organisasi melalui perbaikan pada aspek motivasi, kinerja, dan kompetensi sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2012). Untuk mencapai keberhasilan dalam jangka panjang, implementasi sistem manajemen kinerja perlu dilakukan melalui perencanaan yang strategis, pelaksanaan yang berkesinambungan, serta evaluasi yang dilakukan secara rutin dan terstruktur.

Manajemen kinerja yang dirancang dengan baik memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung peningkatan produktivitas organisasi. Sejumlah kajian literatur mengindikasikan bahwa sistem manajemen kinerja yang sistematis dan terorganisir dapat mendorong motivasi karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih optimal (Mamun et al., 2020). Meskipun demikian, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang kerap kali menghambat efektivitas penerapannya. Beberapa permasalahan yang umum dijumpai dalam proses manajemen kinerja meliputi kurangnya komunikasi yang efektif, di mana tujuan serta ekspektasi sering kali tidak dikomunikasikan secara jelas kepada karyawan sehingga menimbulkan miskomunikasi dan penurunan produktivitas. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi kendala, karena sebagian karyawan merasa tidak nyaman dengan metode kerja baru atau sistem evaluasi yang diperbarui, yang pada akhirnya memperlambat proses adaptasi. Permasalahan lainnya adalah ketiadaan indikator kinerja yang spesifik dan terukur; tanpa adanya Key Performance Indicators (KPI) yang relevan, objektivitas dalam mengevaluasi kinerja serta efektivitas dalam memberikan umpan balik konstruktif menjadi sulit untuk dicapai.

Kurangnya Umpan Balik yang Konstruktif, Banyak perusahaan yang tidak memberikan umpan balik yang cukup atau tidak tepat waktu kepada karyawan tentang kinerja mereka, yang dapat mengurangi motivasi dan kesempatan untuk perbaikan. Fokus Terlalu Besar pada Hasil Akhir, Terkadang, perusahaan hanya melihat hasil akhir tanpa memperhatikan proses yang dilalui, yang dapat mengabaikan upaya dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan. Pengabaian Kesejahteraan Karyawan, Tekanan untuk memenuhi target kinerja dapat menyebabkan stres bagi karyawan, yang jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengarah pada kelelahan dan penurunan produktivitas.

Kurangnya Dukungan dari Pemimpin, Dukungan dari pemimpin sangat penting untuk kinerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak didukung, mereka mungkin akan kehilangan motivasi. Pemimpin harus selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan mereka. Penilaian Kinerja yang Kurang Efektif, Penilaian kinerja yang kurang efektif bisa menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai atau tidak adil. Manajemen harus memastikan bahwa proses penilaian kinerja adil dan objektif. Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan pendekatan yang holistik dan fleksibel dalam manajemen kinerja. Komunikasi yang terbuka, keterlibatan karyawan, dan komitmen dari manajemen puncak adalah kunci untuk mengatasi hambatan dan memaksimalkan efektivitas sistem penetapan tujuan kinerja.

Beberapa penelitian kajian literatur yang relevan mengenai manajemen kinerja dan dampaknya terhadap produktivitas organisasi: Kajian Literatur Tentang Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi, Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen kinerja yang dijalankan secara efektif memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan produktivitas organisasi. Beberapa elemen utama yang menjadi fokus mencakup perumusan tujuan yang terukur dan jelas, pemberian umpan balik yang bersifat membangun, sistem penghargaan yang adil, serta pemanfaatan teknologi dalam mendukung proses manajemen kinerja. Keterlibatan aktif karyawan dalam seluruh tahapan proses manajemen kinerja dinilai krusial dalam membangun rasa memiliki serta memperkuat komitmen terhadap tanggung jawab kerja. Selain itu, efektivitas kepemimpinan dan integrasi teknologi secara optimal turut menentukan keberhasilan penerapan sistem manajemen kinerja di lingkungan organisasi. Literature Review of Performance Management Systems and Their Impact on Employee Performance, Kajian ini mengulas berbagai sistem manajemen kinerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Beberapa tema utama yang ditemukan antara lain peran sistem manajemen kinerja dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, adaptabilitas sistem di berbagai industri, dan dampaknya terhadap produktivitas. Sistem manajemen kinerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan melalui penetapan tujuan yang jelas dan umpan balik yang rutin. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan akan fleksibilitas dalam implementasi juga diidentifikasi.

Penelitian mengenai pengaruh manajemen evaluasi kinerja terhadap produktivitas perusahaan menyoroti pentingnya sistem evaluasi yang efektif dalam mendukung efisiensi proses bisnis. Evaluasi kinerja yang dilaksanakan dengan baik dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan efisiensi dalam kegiatan produksi, penjualan, hingga strategi pemasaran perusahaan. Oleh karena itu, manajemen evaluasi kinerja karyawan dipandang sebagai komponen esensial dalam memastikan operasional bisnis berjalan secara optimal.

Dalam konteks peningkatan kualitas kerja pegawai, kajian mengenai manajemen kinerja mengidentifikasi sejumlah elemen kunci yang berperan penting. Unsur-unsur tersebut antara lain mencakup penilaian yang objektif dan adil, pemberian umpan balik yang membangun, serta penerapan strategi

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Jika diimplementasikan secara konsisten, manajemen kinerja yang efektif mampu mendorong peningkatan produktivitas individu, memperkuat keterlibatan pegawai, dan mendukung pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan pada Kelompok Pengolah dan Pemasar (POKLAHSAR) binaan Dinas Perikanan Kota Batam menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi anggota kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas. Motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan kompetensi memberikan kontribusi langsung terhadap kualitas hasil kerja dan efektivitas kinerja kelompok.

Berdasarkan hasil berbagai studi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja yang diterapkan secara menyeluruh meliputi penetapan tujuan yang terukur, evaluasi kinerja yang objektif, umpan balik yang konstruktif, serta pengembangan karyawan yang berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Di samping itu, aspek-aspek lain seperti tingkat motivasi, kompetensi individu, serta budaya organisasi turut memainkan peran penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal.

METODE

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai studi literatur, di mana seluruh data dan informasi diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, ensiklopedia, surat kabar, majalah, dan referensi sejenis lainnya (Sutrisno Hadi, 1987). Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat deskriptif, analitis, dan kritis, yang memungkinkan penelaahan secara sistematis terhadap berbagai teori dan temuan yang relevan dengan topik kajian. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk mengkaji secara mendalam literatur mengenai manajemen kinerja sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam proses pengumpulan data, penulis secara optimal memanfaatkan dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Sumber primer dalam penelitian ini meliputi buku dan jurnal ilmiah yang secara khusus membahas topik manajemen kinerja. Sementara itu, sumber data sekunder berasal dari berbagai karya ilmiah lainnya yang mendukung analisis mengenai produktivitas organisasi dan relevan dengan fokus kajian ini.

HASIL DAN PEMBHASAN

Penetapan Tujuan yang Jelas dan Terukur (SMART Goals)

Menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) membantu karyawan memahami ekspektasi dan fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan.(Handoyo et al., 2023) Misalnya, alih-alih menetapkan tujuan umum seperti “meningkatkan penjualan,” tetapkan tujuan yang lebih spesifik seperti “meningkatkan penjualan sebesar 10% dalam enam bulan”.

Komunikasi yang Efektif dan Terbuka

Mewujudkan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan merupakan langkah krusial dalam memastikan keselarasan pemahaman terhadap tujuan serta ekspektasi organisasi. Komunikasi yang berlangsung secara berkelanjutan, disertai penyampaian arahan yang jelas mengenai standar kinerja, akan membantu menciptakan kejelasan peran. Selain itu, mendorong komunikasi dua arah memungkinkan identifikasi dan penyelesaian hambatan yang berpotensi mengganggu pencapaian kinerja secara efektif.

Pengembangan Karyawan melalui Pelatihan dan Mentoring

Salah satu strategi kunci dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah melalui investasi pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Mahri et al., 2021). Pengembangan kompetensi karyawan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), pelatihan di luar lingkungan kerja (off-the-job training), serta penerapan program mentoring dan coaching. Selain itu, peningkatan kemampuan digital juga menjadi aspek penting dalam membekali karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja di era teknologi.

Evaluasi Kinerja yang Transparan dan Objektif

Sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif merupakan alat ukur yang penting untuk mengetahui pencapaian serta area yang perlu ditingkatkan. Beberapa strategi evaluasi kinerja yang efektif antara lain: Sistem Penilaian 360 Derajat: Metode ini melibatkan penilaian dari berbagai pihak seperti atasan, rekan kerja,(Merchant, 2014) dan bawahan, sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja pegawai. Key Performance Indicators (KPI): Penetapan KPI yang jelas dan terukur untuk setiap posisi membantu pegawai memahami target yang harus dicapai. Umpan Balik Rutin: Pertemuan evaluasi secara

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

periodik memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan umpan balik konstruktif, sehingga mereka dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Sistem Penghargaan dan Insentif yang Adil

Sistem penghargaan yang adil dan transparan berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta loyalitas pegawai. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam sistem penghargaan adalah: Penghargaan Finansial: Insentif berupa bonus, kenaikan gaji, atau komisi dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk mencapai target. Penghargaan Non Finansial: Pengakuan berupa sertifikat, penghargaan karyawan terbaik, atau kesempatan mengikuti program pelatihan lanjutan dapat meningkatkan rasa bangga dan keterikatan pegawai pada organisasi.(Ibrahim et al., 2021) Transparansi dan Keadilan: Sistem penghargaan harus dirancang secara transparan dengan kriteria yang jelas, sehingga semua pegawai merasa diperlakukan secara adil.

Budaya Umpan Balik Berkelanjutan

Membangun budaya di mana umpan balik dihargai dan dianggap sebagai alat pembelajaran penting untuk pertumbuhan individu dan organisasi. Sesi coaching reguler dan sesi one-on-one antara karyawan dan manajer dapat memperkuat keterlibatan dan memastikan bahwa umpan balik diberikan dalam konteks yang mendukung.

Evaluasi dan Penyesuaian Berkala

Pelaksanaan evaluasi secara berkala merupakan langkah penting untuk memantau sejauh mana kemajuan telah dicapai. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui tinjauan bulanan maupun triwulanan terhadap indikator kinerja utama (KPI) yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses evaluasi tersebut, penting untuk membahas capaian kinerja serta kendala yang dihadapi selama periode tertentu. Melalui penerapan langkah-langkah ini, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang produktif dan berfokus pada pencapaian hasil. Lebih dari sekadar meningkatkan produktivitas, manajemen kinerja yang efektif juga berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja yang positif, adaptif, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Elemen Kunci dalam Manajemen Kinerja

Penetapan tujuan yang jelas dengan pendekatan SMART (Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) berperan penting dalam membantu karyawan memahami ekspektasi kerja secara tepat. Tujuan yang dirumuskan dengan kriteria tersebut memungkinkan individu untuk memusatkan perhatian pada hasil yang ingin dicapai, sehingga proses kerja menjadi lebih terarah, terukur, dan relevan dengan sasaran organisasi.

Umpan Balik dan Evaluasi Berkala

Memberikan umpan balik konstruktif secara rutin memungkinkan karyawan untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki dan merayakan pencapaian, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja.

Penghargaan dan Pengakuan

Memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan memperkuat perilaku positif dan mendorong karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal.

Pengembangan dan Pelatihan

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan beradaptasi dengan perubahan.

Keterlibatan Karyawan

Partisipasi karyawan dalam proses penetapan tujuan serta evaluasi kinerja berkontribusi pada peningkatan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap organisasi. Keterlibatan ini memperkuat hubungan antara individu dan tujuan institusional, sekaligus mendorong tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja.

Temuan dari Kajian Literatur

Studi literatur yang dilakukan oleh Afridah, Rawis, dan Nalole (2025) menyoroti bahwa penerapan manajemen kinerja yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi serta kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas organisasi. Komponen utama dalam manajemen kinerja mencakup perumusan tujuan yang terarah, pemantauan secara berkala, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penyediaan penghargaan dan insentif sebagai bentuk apresiasi. Sementara itu, temuan serupa juga dikemukakan dalam kajian Zulfikar (2024), yang menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang terstruktur dengan baik mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mendorong motivasi kerja karyawan. Kedua temuan tersebut menegaskan urgensi implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif dalam lingkungan organisasi.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Implikasi Praktis

Penerapan sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan terukur menjadi hal penting bagi organisasi guna menjamin tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mendukung hal tersebut, organisasi perlu berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan, karena upaya ini tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi dan pemberian umpan balik turut menciptakan budaya kerja yang transparan serta memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap kinerja yang dicapai.

KESIMPULAN

Penerapan prinsip-prinsip manajemen kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas, mendorong peningkatan kinerja baik pada level individu maupun tim, serta mempercepat pencapaian tujuan strategis secara lebih optimal dan efisien. Manajemen kinerja adalah landasan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Melalui pendekatan menyeluruh yang mencakup penetapan tujuan, feedback, evaluasi, pengembangan, budaya, keseimbangan kerja, dan teknologi organisasi dapat menciptakan ekosistem produktif dan adaptif. Kajian literatur mendukung bahwa kombinasi elemen ini, apabila dikelola holistik, akan mendukung peningkatan produktivitas dan capaian strategis organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Amin, A.-A., & Taufiq, M. M. (2023). Analisis Pengaruh Hifdz Al Maal Terhadap Pengelolaan Harta Pada Pedagang Muslim Pasar Aur Kuning Kota Bukittinggi. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, *12*(2), 163–169.

Darmaileny, D., Adriani, Z., Fitriaty, F., Jambi, U., & Penulis, K. (2022). Pengaruh tata kelola dan kompetensi terhadap kinerja organisasi dimediasi perilaku inovatif pada badan usaha milik desa (bum desa) dalam wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 599–612.

Handoyo, R., Sofie, S., & Wardhani, N. (2023). Implementation of Sustainable Development Goals (SDGs), Goal 8 among Micro Business Actors in Padas Village, Karangnom District and Bonyokan Village, Jatinom District, Klaten Regency. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, *10*(1), 107–116.

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80.

Husna, V. A., & Puteri, H. E. (2023). Pengaruh good corporate governance dan leverage terhadap kinerja keuangan perusahaan-perusahaan di jakarta islamic index periode 2016-2020. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *20*(2), 2.

Ibrahim, A., Amelia, E., Akbar, N., Kholis, N., Utami, S. A., & Nofrianto. (2021). *Pengantar Ekonomi Islam*.

Mahri, J. W., Nur, C. M., Al, R., Arundina, T., Widiastuti, T., Mubarok, F., Fajri, M., & Nurasyiah, A. (2021). *Ekonomi pembangunan islam*. depertemen keuangan syariah bank indonesia.

Mamun, M. A., Wasliman, I., & Iriantara, Y. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Lulusan Di Smp Negeri 18 Dan Smp Negeri 28 Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, \& Akuntansi)*, *4*(2), 589–601.

Merchant, V. der S. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengkuran Kinerja, Evaluasi dan Insentif*. Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2012). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Mandar Maju.

Sutrisno Hadi. (1987). *Metodologi Research* (ndi O. Set (ed.); jilid 1).